

ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ FINANCIAL PLANNING SERVICES

**ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΤΟΝ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΤΟΥ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΤΗΣ doValue Greece**



ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 11

23 ΝΟΕΜΒΡΙΟΥ 2020

ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ FINANCIAL PLANNING SERVICES

Συναδέλφισσες, Συνάδελφοι,

Το τελευταίο χρονικό διάστημα βιώνουμε μία δύσκολη και απαιτητική πραγματικότητα. Η έξαρση της πανδημίας του COVID-19 στη χώρα μας και το δεύτερο lockdown που είναι σε εξέλιξη καθιστούν τη ζωή όλων μας σταυρόλεξο για δυνατούς λύτες δεδομένου ότι πρέπει να προσαρμόσουμε την προσωπική, την οικογενειακή και την εργασιακή μας καθημερινότητα σε νέους κανόνες, έχοντας παράλληλα την αγωνία για τη διαφύλαξη της υγείας μας και των δικών μας ανθρώπων.

Ιδιαίτερως η εργασιακή μας καθημερινότητα έχει καταστεί ιδιαίτερα απαιτητική και πιεστική τους τελευταίους μήνες λόγω της μεγάλης μόχλευσης που επικρατεί στην εταιρεία σε επίπεδο διαχείρισης χαρτοφυλακίων, έκδοσης νέων πολιτικών, reporting, στελέχωσης τμημάτων, εμπλουτισμού αντικειμένων, απαίτησης για μεγαλύτερη παραγωγικότητα κλπ.

Ο Σύλλογός μας, πιστός στον σκοπό της ίδρυσής του, ακούει με προσοχή τις ανησυχίες και τα προβλήματα των συναδέλφων μας, που είναι εξάλλου προβλήματα όλων μας, με σκοπό να τα αναδεικνύει και να συμβάλλει στην επίλυσή τους. Για εμάς εξάλλου δεν υπάρχει πρόβλημα μικρό ή μεγάλο, ενός, λίγων ή περισσότερων.

Αυτές τις ανησυχίες και αυτούς τους προβληματισμούς συζητήσαμε στις 20.11.2020 σε τηλεφωνική συνδιάσκεψη του Συλλόγου μας με τον επικεφαλής της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού κο Γεώργιο Παπανικολάου και την επικεφαλής του HR Business Partners κα Ελευθερία Καρβέλα.

Πιο συγκεκριμένα:

Τα κρούσματα στην εταιρεία

Την τελευταία εβδομάδα είναι κοινό θέμα συζήτησης στους διαδρόμους της εταιρείας και ιδιαίτερα στο κτίριο της Κύπρου η ύπαρξη συναδέλφων μας θετικών στον κορωνοϊό.

Καταρχάς να αποδεχθούμε ότι με τέτοια διασπορά του ιού στη χώρα και ιδιαίτερα στα αστικά κέντρα, είναι επόμενο και σε μία εταιρεία περί των 1.000 ανθρώπων όπως η doValue Greece να υπάρχουν κρούσματα.

Επειδή ο φόβος των συναδέλφων μας είναι έκδηλος στην πιθανότητα να έχουν έρθει σε επαφή ή να κινούνται στον ίδιο εργασιακό χώρο με κάποιο κρούσμα ζητήσαμε τη διαβεβαίωση ότι τηρούνται τα απαραίτητα πρωτόκολλα και ότι και οι πιθανές επαφές απομακρύνονται από τον χώρο εργασίας.

Ο κος Παπανικολάου μας επιβεβαίωσε την ύπαρξη κρουσμάτων και μας ενημέρωσε ότι τόσο οι θετικοί στον κορωνοϊό συνάδελφοι όσο και οι συνάδελφοι του ίδιου τμήματος τίθενται σε καραντίνα και οι τελευταίοι και σε αυτοπαρακολούθηση για τυχόν εκδήλωση συμπτωμάτων. Η ενημέρωση των υπαλλήλων των τμημάτων αυτών αλλά και όλου του ορόφου έχει ανατεθεί στους επικεφαλής των μονάδων. Παράλληλα μας διαβεβαίωσε ότι γίνονται οι απαραίτητες απολυμάνσεις - εκνεφώσεις από ειδικευμένα συνεργεία.

Κρούσαμε τον κώδωνα του κινδύνου όμως για την πιθανότητα κάποιο κρούσμα να έχει έρθει σε επαφή με συνάδελφο άλλου χώρου ή ορόφου. Σε αυτήν την περίπτωση φαίνεται να υπάρχει κενό στην ενημέρωση. Με σεβασμό στα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα, αλλά λαμβάνοντας σοβαρά υπ' όψιν ότι είναι χειρότερο να επικρατεί παραφιλολογία και ονοματολογία, προτεινάμε όποιος έχει βάσιμη υποψία ή πληροφορία ότι έχει έρθει σε επαφή με κρούσμα και δεν συγκαταλέγεται στον κύκλο ενημέρωσης από τους επικεφαλής, να μπορεί να απευθύνεται απευθείας στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, ώστε και να παίρνει τις σωστές οδηγίες και να μην εμπλέκονται και τρίτοι.

Ο κος Παπανικολάου εξέφρασε τη βεβαιότητα ότι τα πρωτόκολλα είναι επαρκή, αλλά σε τέτοιες περιπτώσεις - εξαιρέσεις δεν αρνήθηκε την επικοινωνία με το Ανθρώπινο Δυναμικό.

Στο πλαίσιο της επιτυχούς προφύλαξης ζητήσαμε να ασκηθεί εποπτεία στον χώρο του GLA, όπου έχουν έρθει πάνω από δέκα νέοι συνάδελφοι, οι οποίοι καλούνται να εκπαιδεύονται ανά τρεις δίπλα σε έναν παλιό συνάδελφο χωρίς να είναι εφικτό να τηρούνται αποστάσεις.

Επειδή η ανάγκη στελέχωσης και εκπαίδευσης του συγκεκριμένου τμήματος είναι επιτακτική καλούμε όλους τους συναδέλφους να φορούν τις μάσκες τους και να αναλογιστούν την ατομική και συλλογική τους ευθύνη στην προφύλαξη της υγείας τους.

Τηλεργασία: Χρήση, Rotation, Έξοδα, Υπερωρίες

Σύμφωνα με τις συστάσεις της Πολιτικής Προστασίας η τηλεργασία θα πρέπει να προτιμάται όπου είναι εφικτή και κατ' ουσίαν η φυσική παρουσία να περιορίζεται στο ελάχιστο δυνατό. Στο πλαίσιο αυτό ζητήσαμε να ενημερωθούμε για το ποσοστό χρήσης τηλεργασίας στην εταιρεία και αν υπάρχουν ακόμα συνάδελφοι που περιμένουν σχετική άδεια ενεργοποίησης.

Ο κος Παπανικολάου μας ενημέρωσε ότι το ποσοστό αυτή τη στιγμή είναι περίπου στο 65%, από το 50% το οποίο ίσχυε πριν ένα μήνα περίπου, και ότι δεν υπάρχουν άλλες άδειες σε αναμονή. Δεδομένων των συνθηκών το rotation δεν είναι πλέον εβδομαδιαίο, αφού ο περισσότερος χρόνος είναι αυτός της τηλεργασίας.

Παρόλα αυτά τονίσαμε ότι σε συγκεκριμένη μονάδα, με την οποία είχαμε ασχοληθεί ξανά και πριν λίγο καιρό, εξακολουθεί να μην τηρείται ούτε το εβδομαδιαίο rotation και να εναλλάσσεται η φυσική παρουσία σε τηλεργασία ανά δύο ή τρεις μέρες, πράγμα που δεν συνάδει με τον χαρακτήρα του μέτρου.

Πήραμε για άλλη μια φορά τη διαβεβαίωση ότι θα υπάρξει η απαραίτητη εποπτεία από τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και εμείς από την πλευρά μας θα συνεχίσουμε να το παρακολουθούμε.

Στο πλαίσιο της τηλεργασίας συζητήσαμε το θέμα της κάλυψης από την εταιρεία των λειτουργικών εξόδων που προκύπτουν από τη χρήση της (ενέργεια, τηλεπικοινωνία, συντήρηση εξοπλισμού κλπ) και ζητήσαμε να ενημερωθούμε αν η εταιρεία έχει σκοπό να τα καλύψει, δεδομένου ότι υφίσταται ρυθμιστικό πλαίσιο για τις εν λόγω υποχρεώσεις του εργοδότη, το οποίο διαμορφώθηκε με την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 2006-2007 (ΕΓΣΣΕ) και το άρθρο 5 του νόμου 3846/2010.

Ενημερωθήκαμε ότι η εταιρεία θα συμμορφωθεί με τον νόμο για την τηλεργασία όταν αυτός ψηφιστεί.

Για το θέμα των υπερωριών στην τηλεργασία χαιρόμαστε διότι μετά την προηγούμενη συζήτηση του Συλλόγου μας στις 30.09.2020 με τον κο Παπανικολάου και την διαβεβαίωσή του ότι οι υπερωρίες στην τηλεργασία δηλώνονται κανονικά, όπως άλλωστε και στη φυσική παρουσία, συμμορφώθηκαν πολλές μονάδες και η υπερωριακή εργασία αλλά και η εργασία του σαββατοκύριακου δηλώνονται κανονικά.

Αντιγριπικά εμβόλια

Ρωτήσαμε τον κο Παπανικολάου τι έχει γίνει με τον εμβολιασμό κατά της εποχικής γρίπης για τον οποίο είχε σταλεί σχετική ενημέρωση από τις 18.09.2020 και κυρίως για τις ομάδες αυξημένου κινδύνου, για τις οποίες υπήρξε ξεχωριστή ενημέρωση στις 02.10.2020.

Ενημερωθήκαμε ότι έχει γίνει το εμβόλιο σε ορισμένο αριθμό συναδέλφων που ανήκουν σε αυτήν την ομάδα, αλλά λόγω έλλειψης στην αγορά το εμβόλιο πλέον θα συνταγογραφείται ηλεκτρονικά από την ιατρό εργασίας, θα αποστέλλεται η συνταγογράφηση στους συναδέλφους που έχουν εκδηλώσει ενδιαφέρον, με

προτεραιότητα στις ομάδες αυξημένου κινδύνου, και ότι θα υπάρξει σχετική ενημέρωση τις επόμενες μέρες.

Απόδοση εξόδων εταιρικής κάρτας Visa

Θέσαμε επιτακτικά το θέμα της απόδοσης του υπολειπόμενου ορίου από τις εταιρικές κάρτες Visa, τις οποίες δικαιούνται ως προνόμιο οι πρώην τραπεζοϋπάλληλοι πάνω ένα ορισμένο grade, και οι οποίοι μετέβησαν στην εταιρεία κρατώντας το grade τους, όπως τους διαβεβαίωσε προφορικά η εταιρεία κατά την υπογραφή της νέας τους σύμβασης.

Κατά το πρώτο lockdown η F.P.S., ως θυγατρική του ομίλου της Eurobank, είχε κόψει ένα ποσοστό περί το 25%, το οποίο δεν έχει δώσει πίσω έως σήμερα, παρά το ότι το προνόμιο αυτό θεωρείται επιβράβευση του υπαλλήλου και πηγαινει μαζί με το αντίστοιχο grade.

Παρεμπιπτόντως να αναφέρουμε ότι η Τράπεζα Eurobank πρόσφατα έδωσε πίσω το συγκεκριμένο ποσοστό στους δικαιούχους υπαλλήλους της.

Παρόλα αυτά ο κος Παπανικολάου μας ενημέρωσε για άλλη μία φορά ότι είμαστε πλέον εκτός ομίλου και ότι αυτό το ποσοστό για το 2020 δεν θα δοθεί από την εταιρεία, ενώ για το 2021, όπως τώρα όλα δείχνουν, θα ισχύει κανονικά.

Παρόλα αυτά αναρωτιόμαστε πώς γίνεται από τη στιγμή που οι συνάδελφοί μας πρώην τραπεζικοί έχουν κρατήσει το grade τους στην doValue, εν τούτοις από τη μία να τους αφαιρείται μέρος του προνομίου τους, αλλά από την άλλη, με κριτήριο αυτό ακριβώς το grade, να μην δικαιούνται να δηλώνουν υπερωρίες.

Μετακινήσεις συναδέλφων

Είναι γεγονός ότι λόγω των ζυμώσεων που υπάρχουν αυτή τη στιγμή στην εταιρεία με την προσαρμογή της στη νέα πραγματικότητα της διαχείρισης πολλαπλών χαρτοφυλακίων, υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας και αντίστοιχη πίεση από τους επικεφαλής των επιμέρους μονάδων για αύξηση της παραγωγικότητας, για υπερωρίες, ακόμα και τα σαββατοκύριακα.

Αυτό όμως που διαπιστώνεται είναι ότι ενώ υπάρχει ανάγκη ενίσχυσης του capacity κάποιων μονάδων, δεν είναι εύκολες οι μετακινήσεις. Σε κάποιες περιπτώσεις αυτό που λέγεται είναι ότι «όσοι είμαστε είμαστε» και επιφορτίζονται οι συνάδελφοι με περισσότερα του ενός αντικειμένου, ώστε οι ανάγκες να καλύπτονται εκ των έσω με αποτέλεσμα ακόμα μεγαλύτερο φόρτο.

Επίσης αναρωτιόμαστε εάν υπάρχει στην πράξη οικειοθελής μετακίνηση υπαλλήλου και δυνατότητα εξέλιξης. Για παράδειγμα η πρόσφατη κάλυψη θέσεων

στο GLA δεν αφορούσε προκηρυχθείσες θέσεις εργασίας, όπως είχε κάνει στο παρελθόν το Ανθρώπινο Δυναμικό.

Σε σχετική ερώτησή μας ο κος Παπανικολάου μας απάντησε ότι αυτό έγινε για να υπάρξει ταχεία στελέχωση από ανθρώπους σχετικούς με το αντικείμενο και με διαδικασία που έτρεξε εσωτερικά από τους επικεφαλής μονάδων και συγκεκριμένα με κριτήριο ποιους και πόσους ανθρώπους μπορούσαν οι τελευταίοι να διαθέσουν.

Επίσης ενημερωθήκαμε ότι αν κάποιος επιθυμεί μετακίνηση μπορεί να το γνωστοποιήσει στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και όποτε ανοίξει θέση με προφίλ ανάλογο με αυτό των προσόντων του θα έχει τη δυνατότητα.

Τονίσαμε από την πλευρά μας ότι η κάλυψη θέσεων θα πρέπει να διέπεται από διαφανείς διαδικασίες και να μην εμποδίζεται η εργασιακή εξέλιξη. Δεν είναι δυνατόν για να μετακινηθεί ένας συνάδελφος να πρέπει πρώτα να πέσει στη δυσμένεια του επικεφαλής του ή να θεωρηθεί υπεράριθμος στο τμήμα του.

Συναδέλφισες, Συνάδελφοι,

Έχουμε αποφασίσει ότι θα σας απευθυνόμαστε για λόγους ουσίας και όχι με ευκαιριακά προσχήματα.

Σε μία περίοδο μεγάλων ζυμώσεων στην εταιρεία και σε μία εργασιακή πραγματικότητα πολύ απαιτητική είναι σημαντικό η φωνή μας να ακούγεται.

Χάρη στη δική σας εμπιστοσύνη μπορούμε να αναδεικνύουμε τα προβλήματα και να επεμβαίνουμε για την επίλυσή τους πάντα σε κλίμα συνεργασίας.

Θα συνεχίσουμε έτσι αντλώντας δύναμη από όλους εσάς.

Τα προβλήματα είναι κοινά για όλους και για αυτό δεν θα κουραστούμε να λέμε ότι πρέπει να είμαστε οργανωμένοι και ενωμένοι σε επιχειρησιακό και κλαδικό επίπεδο.

Ο πρωταρχικός μας στόχος είναι η προάσπιση των δικαιωμάτων μας, η δημιουργία ενός πλαισίου εργασιακών συνθηκών προς όφελος όλων των εργαζομένων και η συνέχιση και διατήρηση όλων των κεκτημένων δικαιωμάτων των τραπεζοϋπαλλήλων για όλους πλέον τους εργαζομένους της doValue Greece με στόχο την ένταξη του Συλλόγου μας στην Ο.Τ.Ο.Ε.

Σας καλούμε όλους να συμμετέχετε σε αυτήν την κοινή προσπάθεια και να ενώσετε τη φωνή σας με τη δική μας.

Η Διοικούσα Επιτροπή